

Balanç social 2023 i 2024 de la Fundació Hospitalàries Sant Boi

La Congregació de les Germanes Hospitalàries del Sagrat Cor de Jesús és una institució sense ànim de lucre fundada l'any 1881 amb una clara vocació social i un ferm compromís amb l'atenció a les persones més vulnerables. La seva missió original es va centrar en l'atenció a les dones amb trastorns mentals severos, un col·lectiu que en aquell moment patia una doble marginació, tant pel fet de ser dones com per la seva condició de salut. Des dels seus inicis, la Congregació ha treballat per humanitzar l'assistència psiquiàtrica, adaptant-se als diferents contextos geogràfics i culturals i situant sempre en el centre les persones menys afavorides. En aquest context, Fundació Hospitalàries Sant Boi (abans Benito Menni CASM) neix com a part de la xarxa assistencial de les Germanes Hospitalàries, consolidant-se com un referent en l'àmbit sociosanitari i de salut mental. Al llarg dels anys, l'organització ha evolucionat per oferir una atenció integral a la salut mental en totes les seves expressions, abastant assistència, recerca i docència. La Institució forma part del sistema sanitari públic de la Generalitat de Catalunya a través del seu concert amb el Servei Català de la Salut. El seu objectiu és garantir una atenció sanitària i social de qualitat, oferint serveis especialitzats en salut mental i atenció sociosanitària, principalment destinats a l'atenció de col·lectius vulnerables, en els àmbits que acordi la Molt Il·lustre Administració.

El Balanç Social es una eina d'autoavaluació, un instrument que permet mesurar diferents indicadors que avaluen l'impacte social, ambiental i de bon govern de la nostra activitat i millorar internament.

En compliment del que disposa l'article 10, en relació amb la Disposició Addicional Tercera de l'Ordre JUS/152/2018 de 12 de setembre, per la qual s'estableix el nivell de subjecció de les fundacions als instruments de transparència establerts per la Llei 21/2014 de 29 de desembre del protectorat de les fundacions, es procedeix a emetre el present informe relatiu al balanç social dels anys 2023 i 2024.

Per tant, es tracta de sistematitzar el conjunt d'activitats amb repercussió social que la Fundació ha desenvolupat durant els exercicis 2023 i 2024.

Les esmentades activitats, que tot seguit es detallen, es classifiquen en els següents àmbits d'actuació:

FUNDACIÓ HOSPITALÀRIES SANT BOI
BALANÇ SOCIAL 2023-2024

1. Activitats adreçades al personal.
2. Activitats adreçades al bon govern i la transparència.
3. Activitats adreçades a la societat.
4. Activitats adreçades a la sostenibilitat i protecció del medi ambient.

1. ACTIVITATS ADREÇADES AL PERSONAL

1.1 Contractació estable i de qualitat

Durant els anys 2023 i 2024, i seguint amb el compromís de la Fundació envers el benestar del personal, s'han continuat reforçant i ampliant les mesures per oferir estabilitat i qualitat en la contractació del personal, amb l'objectiu de consolidar els equips i fomentar unes condicions laborals adequades. S'han impulsat iniciatives que milloren la qualitat de vida dels professionals, tant en l'àmbit laboral com personal i familiar, cal destacar el pla de retribució flexible Cobee by Pluxee i la plataforma de descomptes en productes i serveis Benefits at Work.

Durant 2023 i 2024 s'ha continuat treballant per promoure una cultura de confiança i treball en equip. Amb l'objectiu d'enfortir la cohesió i l'excel·lència entre els equips de treball, es desenvolupen diverses iniciatives que ajuden a construir un entorn favorable per al creixement professional i per oferir serveis de qualitat. Destaquen els *briefings* matinals diaris, les sessions clíniques setmanals, les reunions periòdiques de comandaments d'àrea, les sessions de grup Balint, les Comissions multidisciplinàries i les Jornades d'Estratègia de comandaments.

1.2 Benestar dels treballadors

Durant els anys 2023 i 2024 s'han redoblat esforços per oferir un entorn laboral acollidor i satisfactori. Bianualment s'envia l'enquesta de clima laboral amb un resultat positiu de més del 85% dels treballadors satisfets o molt satisfets el 2023. De la mateixa forma, s'ha treballat en assolir que el 100% dels nous professionals compleixin el procés d'acollida i s'han dut a terme diferents mesures i millores per a transformar les propostes dels treballadors en accions concretes. Durant 2023 i 2024 estaven actives les següents accions i iniciatives: accions de formació dins de l'horari laboral; coordinació amb la comunitat, els serveis comunitaris i els programes basats en el model de recuperació; sessions en Valors; activitats lúdiques per als treballadors (Sortida a Montserrat, Visita Recinte Sant Pau, Salut Games...); voluntariat amb les famílies acollides d'Ucraïna; adquisició de vehicles per fer desplaçaments; ampliació de llocs de treball assistencials de nous perfils (celladors i celladores, monitors i monitores, dinamitzadors i dinamitzadores, auxiliars de suport a la medicació, infermers i infermeres de casos, terapeutes, educadors...); augment de places de residents; millor accessibilitat o comunicació cap a la Direcció i comandaments; condicions salarials satisfactòries, consolidació de la unitat de Treball Social, sessions

clíniques telemàtiques, facilitat de canvi d'horaris; contractació estable i a jornada completa; grup Telegram per assignar hores complementàries, entre d'altres. Cal destacar que, el 2024, s'ha incorporat una nova línia d'actuació amb la posada en marxa de grups Balint, espais de suport mutu per reflexionar sobre les experiències emocionals en l'entorn laboral. A més, la Fundació Hospitalàries Sant Boi ofereix atenció psicològica especialitzada per a situacions complexes com assetjament laboral, assetjament sexual o violència de gènere.

1.3 Salut i seguretat en el treball

La Fundació continua mantenint l'acord Mancomunitat de Prevenció de Riscos Laborals, amb l'objectiu de continuar promovent la cultura preventiva i garantir entorns de treball segurs i saludables per a tot el personal. Com a part d'aquest compromís, s'han introduït noves accions, com la millora dels protocols de seguretat i accions formatives anuals en matèria de prevenció de riscos laborals els

Segueixen a disposició dels treballadors que ho sol·licitin, les revisions mèdiques anuals, per assegurar una atenció ràpida davant de possibles incidències de salut.

Així mateix, les reunions periòdiques pel seguiment de les mesures implementades han continuat sent un element clau per a la millora contínua.

A més, com cada any, s'ha continuat amb la campanya de vacunació anual contra la grip i el SARS- CoV-2, organitzada pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Hospital.

1.4 Formació

A la Fundació Hospitalàries Sant Boi, la formació contínua és una peça clau per garantir una atenció de qualitat i fomentar el creixement professional dels nostres equips. Cada any, es desenvolupa un Pla de Formació que s'adapta a les necessitats detectades i als objectius estratègics de l'organització, oferint activitats formatives orientades tant a l'actualització de coneixements com al desenvolupament de competències dels professionals. La detecció de necessitats es fa de manera estructurada, amb la participació dels comandaments i responsables de cada àmbit, tenint en compte tant les demandes dels equips com els canvis en l'entorn o els serveis.

Els principals indicadors vinculats a la formació i el desenvolupament mostren una evolució positiva i sostinguda. L'any 2024 s'ha registrat un lleuger augment tant en la inversió com en l'esforç destinat a la formació, així com una millora en el compliment del Pla de Formació. L'abast de la formació continua sent alt, amb valors superiors al 85% tots els anys, i un pic del 98% l'any 2023. També destaca una lleugera tendència a l'alça en la intensitat formativa mesurada en MII (mitjana d'hores per treballador). Durant 2024 s'han impartit 1.122 hores de formació entre el personal.

El nombre de treballadors que han realitzat avaluacions DPO (Desenvolupament i Objectius Professionals) ha disminuït lleugerament l'any 2024 respecte del 2023. Aquest procés constitueix una eina fonamental per al seguiment individualitzat del rendiment, la identificació de necessitats formatives i l'alineació entre els objectius professionals i els objectius estratègics de l'organització. La seva aplicació contribueix a reforçar el desenvolupament i la implicació dels equips. Tot i el lleuger descens observat, els valors es mantenen propers a la plantilla mitjana, cosa que reflecteix una cobertura elevada i sostinguda del procés.

El desenvolupament professional és un element clau per garantir la motivació i la fidelització del talent dins de l'organització. La Fundació Hospitalàries Sant Boi impulsa la formació contínua i la promoció interna com a eines per fomentar el creixement dels seus professionals, oferint oportunitats per assumir nous reptes i responsabilitats. En aquest sentit, l'índex de promoció interna ha passat del 60% l'any 2023 al 68% el 2024, fet que mostra una tendència positiva en l'aprofitament del talent intern.

1.5 Igualtat d'oportunitat i mesures de conciliació

A) Igualtat d'oportunitats

Des de l'any 2017, la Fundació compta amb una Comissió d'Igualtat, que treballa per prevenir i abordar qualsevol forma d'assetjament sexual o per raó de gènere, així com per garantir la igualtat d'oportunitats i eliminar qualsevol tipus de discriminació dins de l'organització. El Pla d'Igualtat 2023-2027, amb un total de 51 mesures planificades, estableix accions concretes per fomentar la igualtat de tracte i oportunitats a tots els nivells de l'entitat, garantint una presència equilibrada de dones i homes en la direcció i en els diferents grups professionals. A més, promou un entorn laboral inclusiu i respectuós amb la diversitat, impulsant iniciatives per a la conciliació, la formació en igualtat i la prevenció de qualsevol forma de discriminació.

Des del punt de vista de gènere, la composició de la plantilla equivalent a jornada completa es manté força estable els darrers anys, amb 778,70 treballadors equivalents el 2023 i 802,82 el 2024. La distribució per gènere també es manté similar, amb una presència majoritària de dones, que representen aproximadament el 73% de la plantilla, davant del 27% d'homes. Aquesta distribució reflecteix la feminització del sector, especialment en determinats perfils professionals vinculats a l'atenció directa.

L'any 2024, el 92% de la plantilla comptava amb un contracte indefinit. Dins del col·lectiu de treballadors indefinits, les dones representaven el 74% del total, una proporció alineada amb la composició general de la plantilla. Aquestes dades indiquen que l'estabilitat laboral es distribueix de manera similar entre homes i dones, mantenint la tendència observada en anys anteriors. Les xifres per al 2023 són molt similars, reflectint una continuïtat en la composició i estabilitat de la plantilla. Pel que fa a l'accés a la formació, la distribució de gènere es manté coherent amb la

composició global de la plantilla, amb una participació aproximada del 74% de dones i el 26% d'homes tant el 2023 com el 2024.

La presència de dones en càrrecs de direcció i comandaments intermedis és lleugerament superior a la dels homes, amb una distribució propera a la paritat. El seguiment d'aquest indicador permet identificar possibles àmbits de millora i continuar avançant cap a una distribució equilibrada en tots els nivells de l'organització.

Com a part del compromís amb un entorn de treball segur i respectuós, l'organització disposa de mecanismes per detectar i gestionar situacions d'assetjament o discriminació. En aquest sentit, es registren i analitzen les denúncies rebudes, aplicant les mesures correctives corresponents per garantir la protecció dels treballadors i treballadores i la millora contínua en la prevenció d'aquestes situacions.

A més, en el marc del nostre compromís amb la transparència i l'accés a oportunitats laborals equitatives, s'han dut a terme processos de selecció de personal, els quals es publiquen a través de la pàgina web de la Fundació. A través d'aquests processos de selecció, es garanteix que els candidats escollits compleixin els requisits necessaris per al lloc de treball, assegurant la transparència i l'equitat, i mantenint el compromís amb els principis d'igualtat d'oportunitats. Un cop finalitzat el procés, es comunica el resultat als candidats, tant als seleccionats com als no seleccionats, segons els canals establerts per la Fundació.

B) Mesures de conciliació

La Fundació manté el seu compromís amb la conciliació de la vida personal i laboral, posant a disposició dels treballadors diverses mesures per afavorir aquest equilibri.

Durant els últims anys, la Fundació ha gestionat diversos permisos, entre els quals es troben permisos per cura d'un familiar, excedències voluntàries, reduccions de jornada, permisos de maternitat, paternitat o adopció, així com peticions d'adaptació de jornada, per garantir la conciliació entre la vida personal i laboral.

Aquestes accions formen part de les mesures implementades per crear un entorn de treball adaptat a les necessitats individuals de cada persona. A través d'un sistema de gestió digital, es facilita la tramitació de les sol·licituds de teletreball, flexibilitat horària, sempre que les circumstàncies laborals ho permetin.

A banda d'aquestes mesures i permisos, la Fundació també ofereix permisos no retribuïts per assumptes personals, amb l'objectiu d'oferir als treballadors més marge en la seva organització personal.

1.6 Comunicació interna

La comunicació interna i la transparència són pilars fonamentals en la governança de la Fundació Hospitalàries Sant Boi. L'organització promou la difusió de la informació

institucional i de gestió a través de diferents canals per garantir que professionals, col·laboradors i altres grups d'interès interns puguin accedir a informació rellevant sobre el funcionament i l'estratègia de l'entitat.

Es disposa d'un Portal de Transparència (<https://www.fundaciohospitalariessantboi.org/coneix-nos/portal-de-transparencia/>) on es publica informació institucional, econòmica, estratègica i de gestió de recursos humans. L'organització compta amb diferents eines per garantir una comunicació fluida i accessible entre els equips. Els principals canals són: La intranet corporativa, com a espai centralitzat d'informació i recursos; el butlletí intern "BM CONNECT@", que recull novetats i continguts d'interès general; el correu electrònic corporatiu, emprat per a la difusió de comunicats i informacions puntuals i les cartelleres físiques ubicades als diferents espais del complex. L'organització també compta amb diferents espais que afavoreixen el diàleg entre equips i nivells organitzatius, així com la recollida de propostes de millora. Un d'aquests espais és la Jornada d'Estratègia, en què participen responsables i supervisors de totes les àrees. En aquesta trobada es fan grups de treball per revisar les propostes de millora impulsades l'any anterior i proposar-ne de noves.

Per a les noves incorporacions, s'ha establert un protocol que cobreix des de les indicacions inicials fins a l'entrega de la documentació rellevant, com les guies d'acollida digitals i el Codi ètic i de conducta. Els nous treballadors tenen a la seva disposició diverses formacions digitals d'obligat compliment.

2. ACTIVITATS ADREÇADES AL BON GOVERN I LA TRANSPARÈNCIA

2.1 Transparència

La Fundació compleix, amb un alt grau de satisfacció, la Llei 9/2014, de 29 de desembre, de Transparència, Bon Govern i Accés a la Informació Pública. El web de l'entitat compta amb un Portal de Transparència (<https://www.fundaciohospitalariessantboi.org/coneix-nos/portal-de-transparencia/>) conté tota la informació actualitzada, completa, accessible i reutilitzable, en compliment de tots els preceptes de l'esmentada norma:

– Informació institucional, organitzativa i bon govern

- Marc d'Identitat
- Codi de Conducta
- Estructura organitzativa
- Relació dels Comitès i Comissions de Treball
- Acreditació com a Grup d'Interès de la Generalitat de Catalunya
- Acord del concert amb CatSalut
- Acord del concert amb Drets Socials

- Carta de Serveis
- Marc de Protecció de Dades
- Comitè d'Ètica Assistencial
- Informació sobre Tractament de Dades personals
- Gestió econòmica i pressupostària
 - Informes Central de Balanços Catsalut
 - Informe Ingressos i Despeses
 - Certificat de no deutes de Seguretat Social
- Gestió de Recursos Humans
 - Relació de grups professionals, antiguitat i contracte
 - Comitè d'Empresa
 - Plans de Formació
 - Conveni Col·lectiu
 - Pla d'Igualtat
- Planificació i Avaluació
 - Eixos estratègics
 - Acreditacions i reconeixements
 - Sistemes de participació de grups d'interès
 - Memòries institucionals
 - Informes central de Resultats del CatSalut
 - Resultats de la satisfacció dels usuaris
 - Índex de queixes i agraïments.

L'organització compta amb sistemes de control i auditoria per garantir una gestió eficient, responsable i alineada amb els seus valors institucionals i amb la normativa vigent. Aquests sistemes permeten detectar i corregir possibles desviacions, millorar processos i assegurar el compliment d'obligacions legals i ètiques. més dels diferents sistemes de gestió certificats, l'organització disposa d'altres sistemes amb una metodologia sòlida, que es sotmeten a auditoria per verificar-ne l'eficàcia. Dins d'aquesta categoria s'inclouen, per exemple, el sistema de gestió de la seguretat de la informació, el sistema de gestió de riscos laborals, el sistema de gestió econòmico-financera i el manual de gestió d'Administració, entre d'altres. Aquests sistemes s'han implantat de manera progressiva al llarg dels anys i formen part dels mecanismes de millora contínua que abasten tota l'organització.

El Comitè d'Excellència és l'òrgan responsable d'avaluar el bon funcionament del sistema d'auditories i autoavaluacions i de determinar les millores a implementar.

Les auditories i avaluacions que es duen a terme són: Certificació ISO 9001 (sistemes de gestió de la qualitat); Acreditació de la pàgina web (Web Mèdica Acreditada), Segell EFQM+600, Certificació UNE 199003 (sistema de gestió de riscos per a al seguretat del pacient), Certificació UNE 93200 (Carta de Serveis), Avaluació del menjador laboral segons criteris AMED; Segell Codi Tipus de la UCH en compliment de la LOPD, Auditories voluntàries en protecció de dades (LOPD), Auditories de comptes per a la revisió i verificació dels documents comptables, Auditories per a l'avaluació dels riscos laborals, Auditories periòdiques de qualitat del producte de cuina i Acreditació com entitat pertanyent a la Xarxa d'Hospitals Sense Fum.

2.2 Estructura organitzativa i Direcció

L'estructura organitzativa de la Fundació Hospitalàries Sant Boi s'integra en diferents nivells de governança institucional per garantir una gestió eficient i coordinada dels seus serveis assistencials:

- Govern General: amb seu a Roma, es el màxim òrgan de govern de la institució i està representat per la Superiora General.
- Govern Provincial: amb seu a Madrid, està representat per la Superiora Provincial, i compta amb un equip de gestió provincial.
- Centre: on la màxima representació de la Fundació Hospitalàries Sant Boi recau en la Superiora i el/la Director/a Gerent, qui lideren l'entitat i asseguren la coherència de la seva gestió amb la missió i valors institucionals. Aquest model combina la dimensió institucional i carismàtica amb la direcció executiva i de gestió. A nivell de centre, la Fundació Hospitalàries Sant Boi disposa d'autonomia en la direcció i gestió dins del marc establert per la institució. Això permet que l'organització s'adapti a les necessitats del seu entorn i als requisits del sistema sanitari, mantenint sempre la coherència amb els valors institucionals i els compromisos adquirits.

2.3 Control i supervisió financera

La Fundació Hospitalàries Sant Boi compleix amb totes les obligacions fiscals establertes per la normativa vigent i manté un enfocament prudent i alineat amb els principis de responsabilitat i transparència. No es duen a terme pràctiques d'elusió ni d'optimització fiscal agressiva, i l'activitat econòmica es desenvolupa íntegrament a Catalunya. La gestió dels impostos s'integra dins del model de governança econòmica general, supervisada per l'equip de direcció econòmica i sotmesa als sistemes de control i auditoria aplicables. Tot i no disposar d'una política fiscal específica, es vetlla per una correcta liquidació tributària i pel compliment normatiu en matèria fiscal. La naturalesa de l'activitat assistencial, concertada i d'interès públic, fa que la relació amb les administracions públiques sigui constant i transparent.

La Fundació Hospitalàries Sant Boi vetlla per una gestió econòmica responsable, eficient i alineada amb els seus valors institucionals. La transparència en l'ús dels recursos és un compromís essencial, tant amb els finançadors públics com amb la societat. Per això, es fa un seguiment acurat de l'activitat econòmica i es presenten indicadors clau que permeten avaluar la sostenibilitat i l'impacte de la gestió.

L'organització rep finançament públic com a entitat concertada amb el Servei Català de la Salut i amb el Departament de Drets Socials, que constitueix la principal font d'ingressos per a l'activitat assistencial. Tant el 2023 com el 2024, la gran majoria dels ingressos de l'organització van provenir de la prestació de serveis concertats. Aquesta dependència del finançament públic reflecteix el compromís amb l'accés universal i la funció social de l'activitat i aporta una estabilitat financera per poder afrontar els reptes futurs.

3. ACTIVITATS ADREÇADES A LA SOCIETAT

3.1 Activitat assistencial

El model assistencial de la Fundació Hospitalàries Sant Boi es fonamenta en una atenció integral i personalitzada, que contempla els aspectes biològics, psicològics, socials i espirituals. Aquest enfocament interdisciplinari promou la continuïtat assistencial, la recuperació i la inclusió comunitària, tot basant-se en valors com la hospitalitat, el respecte, la qualitat i la responsabilitat. A més, aposta per la millora contínua i la innovació assistencial, incorporant mecanismes d'avaluació i adaptació per respondre a les necessitats canviants dels usuaris i del sistema sanitari. Totes les xifres d'assistències hospitalàries, ambulatories i comunitàries de la organització en els diferents territoris i les diverses unitats d'atenció es poden trobar a la Memòria de Responsabilitat Corporativa 2023- 2024 al web de l'entitat: <https://www.fundaciohospitalariessantboi.org/coneix-nos/rsc/>

3.2 Espais d'escolta i participació dels usuaris

La Fundació Hospitalàries Sant Boi procura mantenir un espai de comunicació obert amb els usuaris i les seves famílies per recollir les seves necessitats i valoracions. Per això, disposa dels següents mecanismes d'escolta i participació que faciliten la recollida d'opinions i experiències, contribuint a la millora contínua dels serveis: enquesta anual de satisfacció i enquesta específica de satisfacció a cada alta; sistema de recollida de queixes, suggeriments, reclamacions i agraïments a través del Departament d'Atenció al Usuari i de diferents canals presencials i telemàtics; *focus group* i assemblees amb usuaris i familiars; Consell d'Usuaris i Familiars.

El valor objectiu dels indicadors derivats de les enquestes de satisfacció s'ha fixat tenint en compte el criteri de qualitat del CatSalut, que estableix un mínim desitjable del 75% de valoració positiva. Es poden trobar els resultats de l'any en curs al web de la Fundació: <https://www.fundaciohospitalariessantboi.org/coneix-nos/rsc/>

La Fundació Hospitalàries Sant Boi impulsa un ampli ventall d'iniciatives orientades a millorar l'experiència de les persones usuàries, des d'una mirada integral que incorpora el benestar emocional, físic, social i espiritual. Amb un èmfasi especial en la creació d'un entorn segur, acollidor i saludable, aquestes actuacions aborden diferents dimensions del procés assistencial. Cal destacar, entre d'altres:

- La disposició de la Carta de Serveis anual, eina que recull els compromisos de la Fundació Hospitalàries Sant Boi amb la qualitat assistencial i els drets dels usuaris. Certificada segons la norma UNE 93200:2008
- La participació en les Taules de Salut Mental dels 3 territoris: Sant Boi, l'Hospitalet de Llobregat i Granollers.
- La iniciativa Prospect, Iniciativa orientada a empoderar persones amb trastorns de salut mental, les seves famílies i professionals, proporcionant-los eines per millorar la seva autonomia i capacitat d'incidència en les decisions que afecten la seva vida. Mitjançant tallers i sessions formatives, el programa fomenta la corresponsabilitat i el treball conjunt entre els diferents actors implicats en l'atenció en salut mental, promovent una visió més inclusiva i participativa del procés de recuperació.
- El model de recuperació de la Fundació Hospitalàries Sant Boi inclou 5 itineraris que fomenten la recuperació i donen suport a la persona atesa en la creació del seu propi projecte vital. Els itineraris són: musical, esportiu, espiritual, artístic i laboral
- El Servei d'Atenció Espiritual i Religiosa
- Les Recomanacions de bones pràctiques en l'ús d'intervencions restrictives.
- El programa de voluntariat que, a 2024, comptava amb més de 100 voluntaris.

Totes accions socials, de sensibilització i antiestigma es poden trobar a la Memòria de Responsabilitat Corporativa 2023- 2024 al web de l'entitat: <https://www.fundaciohospitalariessantboi.org/coneix-nos/rsc/>

4. ACTIVITATS ADREÇADES A LA SOSTENIBILITAT I PROTECCIÓ DEL MEDI AMBIENT

L'organització referma el seu compromís amb la sostenibilitat i la reducció de l'impacte ambiental mitjançant una aposta clara per la gestió eficient de l'energia. Aquest compromís es concreta en la incorporació progressiva de criteris d'eficiència energètica en el funcionament quotidià i en l'anàlisi contínua de consums per identificar possibles millores. En aquesta línia, s'han impulsat accions com la substitució de la il·luminació convencional per tecnologia LED i la renovació d'electrodomèstics per equips d'alta eficiència energètica (A+++), com ara neveres i televisors. Amb la mirada posada en l'Hospital del Futur, durant 2024 s'ha dut a terme una inversió de més de 800.000 euros en la instal·lació de plaques solars fotovoltaïques, amb l'objectiu d'avançar cap a un model de consum més responsable, reduint les emissions i optimitzant l'ús dels recursos disponibles.

Amb l'objectiu de reduir el consum de gas vinculat a la producció d'aigua calenta sanitària, s'ha instal·lat un sistema de captació solar tèrmica a l'edifici de psicogeriatría, basat en captadors en format de tubs buits. Aquesta tecnologia permet aprofitar l'energia solar per a preescalfar l'aigua de manera eficient, reduint el consum de gas necessari per a arribar a temperatures normatives, especialment útil en contextos amb una elevada demanda tèrmica. Gràcies a aquesta instal·lació, es redueix la dependència del consum de gas, contribuint així a disminuir el consum energètic associat i les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle.

Durant 2024, s'ha observat una reducció del 5% en el consum de gas respecte als dos anys anteriors, fet que confirma la tendència a la baixa en aquest àmbit. La gestió eficient dels recursos hídrics és un dels àmbits clau del compromís ambiental de la Fundació Hospitalàries Sant Boi. El centre de Sant Boi de Llobregat disposa de dues captacions pròpies mitjançant pous, degudament regularitzades, i compta amb una planta d'osmosi i potabilització que permet tractar l'aigua per a usos interns. Per garantir el control sanitari, l'Agència Catalana de l'Aigua (ACA) realitza controls periòdics d'anàlisi de mostres d'aigua no tractada.

Com a part del seu compromís amb la sostenibilitat, des de 2019, la Fundació Hospitalàries Sant Boi realitza anualment el càlcul de la seva petjada de carboni, incloent-hi les emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH) dels tres abastos establerts pel GHG Protocol. Els resultats de la petjada de carboni mostren una tendència positiva a la reducció des de 2021, essent al 2024 de 1.689,05 t CO₂ de petjada de carboni total.

Entre els anys 2023 i 2024 s'ha observat una disminució en la generació de diversos tipus de residus. Concretament, s'ha reduït la producció de residus de paper, plàstic, així com dels residus sanitaris específics amb risc biològic (grup III) i dels residus citotòxics i citostàtics (grup IV), aquests darrers corresponents a medicaments.

La informació detallada i extensa de totes les àrees es pot trobar a la Memòria de Responsabilitat Social Corporativa 2023 2024 a:
<https://www.fundaciohospitalariessantboi.org/coneix-nos/rsc/>